

**PERSONALPROBLEME BEI ORGANISATORISCHEN
VERÄNDERUNGEN IM BETRIEB
(ПРОБЛЕМИ ПЕРСОНАЛУ ПІД ЧАС ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН
У КОМПАНІЇ)**

Малигон Є.А., гр. МО-19

Науковий керівник – канд. філол. наук, ст. викл. **Н.А. Скриннік**
Харківський державний університет харчування та торгівлі

Зміна організаційних заходів у компанії може мати значний вплив на працівників як із точки зору роботи, так і соціальних питань.

Wenn in einem Betrieb die Organisation verändert wird, so kann das erhebliche Auswirkung auf die Mitarbeiter des Betriebs haben, sowohl im arbeitstechnischen als auch im sozialen Bereich. So werden vielleicht neue Kollegen eingestellt, es werden neue Arbeitsgruppen gebildet oder die hierarchischen Strukturen verändern sich. Der Erfolg einer jeden organisatorischen Umstellung hängt nun entscheidend davon ab, wie weit derartige Auswirkungen auf die Mitarbeiter erkannt und berücksichtigt werden. Läßt man sie völlig außer acht, so muß man mit Mißverständnissen, Fehlerhalten oder mit verstecktem, vielleicht sogar offenem Widerstand bei den betroffenen Mitarbeitern rechnen.

Generell kann man feststellen, daß bei den meisten organisatorischen Veränderungen zuerst eine Ablehnung aus dem Kreis der Mitarbeiter zu erwarten ist. Dies gilt sogar für solche Maßnahmen, die objektiv zu Verbesserungen für die Beschäftigten führen. Diese Erscheinung kommt wahrscheinlich daher, daß durch die Ankündigung einer organisatorischen Maßnahmen bei den Mitarbeitern zu erst negative Assoziationen geweckt werden, z. B.: zusätzliche Belastung, Einschränkung der bisherigen Handlungs- und Entscheidungsfreiheit, negative Einflüsse auf das Betriebsklima und letztlich sogar Verlust des eigenen Arbeitsplatzes. Demgegenüber treten mögliche positive Aspekte (z. B. Aufstiegsmöglichkeiten, neues Arbeitsgebiet, Arbeitserleichterung usw.) in den Hintergrund der Überlegungen und gelangen erst später in das Bewußtsein der Mitarbeiter. Das Verhalten der leitenden Angestellte entscheidet wesentlich über den Erfolg oder Mißerfolg einer organisatorischen Maßnahme. Dies ist nicht zuletzt deshalb, weil ihre Reaktion das Verhalten aller an deren Mitarbeiter stark beeinflusst. Die Widerstände gegen organisatorische Veränderungen sind bei den leitenden Angestellten grundsätzlich ähnlich denen der übrigen Mitarbeiter und resultieren auch aus ähnlichen Überlegungen, wie sie oben genannt wurden.